

LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD, EL DESAFÍO DE LOS EMPREENDEDORES EN LAS NUEVAS TENDENCIAS DE TRABAJO (STARTUP)

Abdul Hadi, Lubna.
lubnaabdul@hotmail.com
Narváez, Florisbel.
florisbeln@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad estudiar las diferentes competencias de empleabilidad que deben caracterizar al emprendedor venezolano en las nuevas tendencias de trabajo Startup, como un Director Ejecutivo (CEO), en su papel de líder, desarrollando y organizando proyectos de negocios exitosos que estén a la vanguardia de las innovaciones que se encuentran presentes en el mercado laboral actual y dinámico. Además de mostrar la evolución o los cambios que han conllevado estas competencias a través del tiempo y que se habían venido manejando en el ámbito tradicional del mercado de trabajo, hasta mostrar aquellas que se han desarrollado mediante el surgimiento de factores determinantes como las revoluciones tecnológicas y la globalización de la economía, dando paso a las nuevas formas de trabajo o negocios Startup. Así mismo, se realizaron una serie de entrevistas a distintos emprendedores CEO venezolanos que permitieron profundizar y conocer el nacimiento de sus emprendimientos, su filosofía de gestión, las estrategias que utilizaban para innovar y las oportunidades que observaban dentro del mercado venezolano. Como objetivo principal de la investigación, se determinó un perfil de competencias de empleabilidad, que se constituyó en tres categorías, siendo la primera fase aquella relacionada a las competencias generales de empleabilidad asociadas al ámbito educativo, la segunda fase las competencias conductuales del emprendedor, y finalmente la tercera fase las competencias técnicas o funcionales del director CEO o del emprendedor Startup.

Palabras claves: Competencias, Empleabilidad, Emprendimiento, Startup, CEO

INTRODUCCIÓN

Las revoluciones tecnológicas redefinieron por completo los procesos y paradigmas laborales, y en su espectro, el ámbito social en el que se vive actualmente. La globalización de las nuevas tecnologías abrió todo un campo de trabajo, estableciendo de esta manera lo que se conoce como las nuevas formas de trabajo, es decir, los negocios Startup.

Montoya (2016) se refiere a las Startup como aquellas iniciativas empresariales que tienen un impacto directo en el ámbito tecnológico, ya que está sumamente relacionada con el Internet y el uso de las tecnologías de información, además de que utiliza metodologías científicas para su producción.

Ahora bien, el problema que se evidencia en la actualidad, es la falta de conceptualización sobre las nuevas competencias de empleabilidad que debe tener una persona para ser catalogado como un emprendedor, fundador o Director Ejecutivo (CEO), es decir, una persona que incursiona e innova sus propuestas de trabajo, así como los proyectos que pretende desarrollar dentro de las llamadas Startup.

Sin embargo, al abordar el tema de las competencias de empleabilidad de los emprendedores CEO, es necesario entender, por qué se manifiesta en la actualidad y cuál es el papel del mercado laboral venezolano dentro de estos nuevos paradigmas socio-laborales.

La empleabilidad, un término relativamente novedoso introducido en el mercado laboral a finales del Siglo XX como una forma de definir las habilidades que debe poseer el individuo para mantener y conservar un empleo, esto a raíz del surgimiento de las revoluciones tecnológicas y la globalización de la economía trayendo como consecuencia una mayor competitividad entre las empresas y una mayor demanda de un capital humano que sea capaz de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral.

Vargas (2008) define la empleabilidad como un concepto ampliamente desarrollado en el mundo de las relaciones de trabajo, dado que se corresponde con las actitudes y cualidades de las personas que buscan obtener y conservar un empleo, aportando un valor agregado más allá de lo que el puesto de trabajo requiere del individuo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a lo largo de los años se ha visto en la búsqueda y formación de mejores condiciones de trabajo alrededor del mundo, con miras a un nuevo desarrollo laboral, en donde el concepto de empleabilidad es relevante para las formas de trabajo que se vienen desarrollando en la actualidad.

Esto, aunado al creciente auge del emprendimiento tecnológico en el mundo y en Venezuela, plantea una serie de cuestionamientos sobre cómo la empleabilidad se ajusta a las nuevas exigencias del mercado, y qué relación mantiene con el emprendimiento y las competencias requeridas para poder emprender dentro del contexto tecnológico.

Es preciso señalar, que el emprendimiento es la iniciativa e innovación de estudiar o crear un proyecto de negocio, siendo el emprendedor aquel que tiene una idea y la desarrolla, es decir, no solo tiene la necesidad y la idea sino que además desarrolla su potencial dentro del mercado comercial, intelectual o tecnológico, básicamente se habla de un individuo capaz de planificar un estudio o proyecto, y llevarlo del plano abstracto a la realidad.

De lo anteriormente expuesto, se puede definir al emprendedor como aquel individuo que posee la capacidad de tomar retos creativos, de invención y que se encarga de buscar las herramientas necesarias que le permita cumplir con los objetivos planteados (Jaramillo, 2004).

Partiendo de esta premisa, es que se puede relacionar al emprendedor como alguien capaz de tener como principal herramienta la innovación, la cual le permitirá generar una ventaja en el mercado laboral sobre la competencia, además de que le generará un beneficio dentro de la sociedad en donde se desarrolla, siendo un promotor de empleo o trabajo, es decir, un empresario,

pero que se maneja por medio de la tecnología y las Startup, y de esta forma, sacar lo mejor de las oportunidades y practicar así la empleabilidad de forma novedosa.

Venezuela se encuentra ante una etapa de transición, el espíritu emprendedor venezolano está asumiendo retos y adaptándose a los cambios que ha generado el nuevo contexto laboral. Un punto importante que ha caracterizado a América Latina es que el emprendimiento ha sido la principal fuente de empleo y creador de riquezas en economías de estado cambiante.

Para el nuevo emprendedor de los negocios Startup, las redes sociales son una herramienta fundamental que le permite al empresario crear una red de contactos y plataformas en donde mostrar su producto y hacer que este llegue a más interesados mediante diferentes estrategias de marketing y ventas, minimizando costos al mismo tiempo en que aumentan las ganancias.

Ahora bien, la problemática que se busca resolver dentro de esta investigación, parte de la necesidad de determinación de las competencias de empleabilidad y cómo se ajustan a este nuevo contexto de trabajo, un mercado laboral más exigente, cuyas ideas e innovaciones dentro del campo laboral y tecnológico reestructuraron la forma en la que el trabajo se venía manifestando.

Según Tobón (2005), las competencias se entienden como el conjunto de valores, actitudes y atributos solicitados por aquella persona que va a desempeñarse en situaciones o escenarios distintos, relacionado con el manejo de la incertidumbre en un mundo en constante cambio en los aspectos políticos, económicos y sociales.

Es decir, las competencias son las habilidades o aptitudes que le permiten al individuo profesional o emprendedor, desempeñarse en las distintas áreas o ámbitos de su vida, ya sea a nivel personal o laboral.

Es por ello que se considera importante para fines de esta investigación ofrecer respuesta al propósito: determinar las competencias de empleabilidad del emprendedor CEO venezolano en las nuevas tendencias de trabajo

Startup, y a los **objetivos específicos**; a) Describir la relación existente entre la empleabilidad y las competencias como factores relevantes del emprendedor CEO, presente en las nuevas tendencias de trabajo Startup; b) Identificar los criterios que definen a un emprendimiento como Startup; c) Constatar lo evidenciado en la teoría de las competencias de empleabilidad del emprendimiento Startup, con la manejada por los emprendedores CEO venezolanos en las nuevas tendencias de trabajo.

Esta investigación resulta beneficiosa para la nueva generación de emprendedores innovadores que buscan herramientas para la realización de sus proyectos. Además de que brinda conocimientos nuevos sobre las competencias de empleabilidad que se requieren tener en las nuevas tendencias de trabajo desde el ámbito metodológico y teórico, así como proporcionar información verídica y valiosa al área de emprendimiento de la Universidad Católica Andrés Bello en todas sus sedes, incluyendo el Centro de Innovación y Emprendimiento (CIEUCAB).

Desarrollo

Fundamentación teórica

El término de empleabilidad ha sido desde finales del siglo XX uno de los principales instrumentos de la Gestión de Recursos Humanos, que ha permitido establecer y estudiar los principios de las relaciones hombre-trabajo, cómo ha sido su proceso de adaptación y ubicación dentro del puesto de trabajo y la capacidad o inserción que tiene el individuo para mantenerse dentro del mercado competitivo laboral.

Rentería y Malvezzy (2008) señalan que la empleabilidad funciona como un instrumento y elemento indicador en la Gestión de Recursos Humanos para las prácticas de reclutamiento y selección, resultando así como una herramienta eficaz para explicar las movilizaciones que se dan entre empleo y desempleo.

Rentería y Malvezzy (2008) explican que en 1970 la empleabilidad era una forma en que se determinaba la cualificación profesional, a través de las

diferentes características personales de los individuos en busca de empleo, señalando que para este fin se medía la empleabilidad que tenían las personas mediante la aceptabilidad que tenía esta en el mercado, en pocas palabras se trataba de la apariencia física y estética que poseyera el individuo. Es decir, si la persona no tenía presencia o carisma a la hora de buscar emplearse, el mercado laboral simplemente lo rechazaba por no cumplir con los estándares pautados.

El término de empleabilidad empieza un proceso de evolución conceptual, a dar unos giros o cambios a finales de los años ochenta enfatizando a este término, hacia las características individuales que deben desarrollar las personas (Fugate y Ashfort, 2003)

Las competencias de empleabilidad, son un factor novedoso dentro de los estudios de emprendimiento en las nuevas tendencias de trabajo, puesto que se plantea la habilidad o capacidad de un individuo para emplearse en un determinado mercado, basado en las aptitudes que pueda tener, y como estas herramientas le servirán para la formación de un emprendimiento de tipo Startup.

El emprendimiento dentro de las llamadas Startup, nos dice que la seguridad del emprendedor, es de vital importancia a la hora de establecer los parámetros de éxito con los que contará este en la formación de su proyecto, y al ser de carácter propio, el compromiso y responsabilidad de los colaboradores participantes elevará el rango de éxito y seguridad laboral, permitiendo la oportunidad de auto-gestionar sus competencias de empleabilidad, dentro del nuevo contexto tecnológico laboral, más allá de lo que la actividad a desarrollar requiere.

Jáuregui (2009) afirma que las nuevas tendencias en el mercado, han atravesado todo un proceso de evolución, donde aspectos como, la teoría tradicional de la empleabilidad, y su etapa evolutiva han cambiado la forma en cómo se distribuye el trabajo. No se habla del tradicional horario de trabajo, o el típico trabajador rutinario, sino más bien de ese horario flexible, pero a la

vez eficaz, que permite ahorrar tiempo y maximizar la jornada productiva, se maneja entonces un nuevo concepto de trabajo en términos de objetivos logrados.

Modalidades como el teletrabajo, abren una nueva estrategia de empleo, en donde lo principal es que el sujeto maneje una serie de competencias específicas que le permitirán realizar sus funciones desde cualquier parte del mundo, mientras puede abarcar otros aspectos de su vida personal o profesional, permitiéndole al nuevo emprendedor buscar oportunidades desde cualquier ubicación geográfica, y al mismo tiempo le permite extender su emprendimiento a nivel internacional, y no solo desde su lugar de origen.

Así mismo, el avance tecnológico, la aparición de las redes sociales, el manejo ilimitado de información a través del internet y la globalización de la economía, ha obligado a las formas de trabajo más tradicionales, buscar la adaptación posible a las nuevas exigencias del mercado, para permanecer en el tiempo.

Las modalidades del empleo tradicional deben responder a las nuevas exigencias del mercado laboral que se encuentra en un ambiente en constante cambio que ha reestructurado los modelos de trabajo tradicionales, aportando a su paso nuevas formas de trabajo tales como los servicios Outsourcing, entre otros (Jáuregui, 2009).

Jáuregui (2009) destaca que, en la actualidad el mercado laboral se ha vuelto más exigente con los profesionales que salen al mercado a emplearse en un oficio o profesión, en donde el principal criterio que se busca en estos individuos es la alta formación y capacitación educativa y práctica, pero a la vez ofreciendo pocas oportunidades de trabajo, es decir, una alta competitividad a la hora de conseguir empleo, además de que el rango de edad exigido dentro de estas organizaciones no concuerda con la experiencia laboral que solicita el puesto, con la premisa de que estas empresas requieren un personal no solo altamente capacitado, joven y con experiencia, sino que

también realice múltiples actividades o funciones, todo esto a cambio de un salario no equitativo.

Debido a esto, el emprendimiento se ha visto cada vez más atractivo para aquellos profesionales que buscan superarse en el mercado competitivo laboral, en donde ellos buscan ser sus propios jefes, y poner en desarrollo sus competencias y capacidades adquiridas, por lo cual no solo se necesitan a sí mismos, sino además un equipo preparado y capacitado para enfrentar las exigencias de un mercado cada vez más globalizado, tecnificado y sobre todo competitivo, en donde las oportunidades son infinitas pero más difíciles de alcanzar, porque se necesitan un cierto tipo de competencias y actitudes así como una capacitación adecuada para manejarse exitosamente en estos ámbitos de mercado innovador globalizado.

Las nuevas formas de trabajo, han ocasionado que el mercado de las organizaciones de empleo tradicional disminuya, mientras que el mercado de los servicios independientes va en aumento (Rentería y Enríquez, 2006).

Así mismo los autores previamente mencionados especifican, que los nuevos contextos sociales y culturales en donde el individuo que ahora se encarga de ofrecer sus servicios, requiere un nuevo estilo de competencias que va más hacia los conocimientos o habilidades relacionales que a los conocimientos técnicos que antes se usaban y era la característica primordial dentro de una organización.

Por lo tanto, el término de empleabilidad, ya no solo se le da uso con respecto a las habilidades o competencias que requiere una persona para un puesto de trabajo, como se definía a principios del siglo XX, sino que ahora en el siglo XXI el término se ha adaptado a las competencias que el individuo requiere en las nuevas tendencias de mercado o proyectos de emprendimiento independientes.

Para poder desarrollar competencias exitosas, esta nueva realidad obliga a la creación de tácticas que permitan la inclusión y la participación

social del emprendedor y de su equipo de trabajo para que el plan de proyecto tenga un buen posicionamiento o nivel dentro del mercado.

El paso de la Revolución Industrial a las nuevas eras del conocimiento, ha cambiado la manera en que compiten y se estructuran las empresas u organizaciones dentro del mercado laboral hoy en día. En este asunto, la tecnología, y el Internet, ha originado como consecuencia el surgimiento de las redes sociales, que han jugado un papel clave o fundamental en el ámbito de trabajo.

Hay que tomar en cuenta que la economía globalizada, el uso del Internet y las redes sociales, han constituido el principal motor impulsor del emprendedor y de los negocios emergentes, nos encontramos ante una economía emprendedora que va de la mano de la tecnología, importantes aplicaciones como LinkedIn, ha permitido aumentar la red de contactos profesionales, y la búsqueda de empleo por medio del mercado virtual, y el reconocimiento, sobretodo, de las habilidades, conocimientos y competencias que se están demandando en la actualidad resulta un factor indispensable para las nuevas empresas emergentes, y beneficia tanto al emprendedor como al equipo de trabajo.

Sin embargo, la Revolución tecnológica además ha ocasionado una reinención de términos, en donde el empleador o el patrono ya no son solo reconocidos mundialmente por estos seudónimos o definiciones, sino que dentro de las nuevas formas de trabajo o como emprendedores son representados por el término de CEO (Chief Executive Officer) o director ejecutivo, que juegan un papel importante en la comunicación de las organizaciones contemporáneas y se encargan también de reclutar, retener y buscar al personal más adecuado para los tipos de actividades y proyectos planteados, este término hace su aparición con el surgimiento de los Social Media y donde los principales clientes o usuarios que manejan los medios sociales son las generaciones del milenio o Millenials.

López y Cuesta (2012), señalan que con la aparición del Social Media en la primera década del siglo XIX, la comunicación corporativa e interna, la relación con los medios de información, la comunicación de marca, sufren un cambio importante en su gestión.

Sobre la base de las ideas expuestas, es significativo el papel de la empleabilidad en la formación de nuevas competencias para mantener la imagen del CEO en los medios online, y conservar así por medio de esta la reputación de la empresa o proyectos de emprendimiento novedosos que beneficien a la sociedad.

Sánchez (2012), resalta que, el CEO es el pilar de la empresa, y este debe mantener una buena relación con los grupos de interesados en el proyecto o stakeholders, darle solución a los problemas y proponer iniciativas, para que se lleve de manera eficiente la filosofía de la organización.

En concordancia con el uso de términos usados en las novedosas formas de trabajo, también las pequeñas y medianas empresas emergentes se les llaman negocios Startup que surgen a raíz de la revolución tecnológica o que están relacionados especialmente al mundo laboral tecnológico. En este tipo de negocios de espíritu emprendedor, la innovación y la tecnología son términos que van de la mano. Generalmente son empresas que están orientadas al cambio y a asumir riesgos, y tienen como característica ofrecer productos a los clientes en materia de desarrollo tecnológico y web.

Las nuevas tecnologías y la constante globalización del mercado laboral, le han dado una fuerza impulsora a los profesionales de todas las áreas, solucionando la constante demanda de empleo y produciendo las nuevas tendencias de trabajo virtuales, donde el profesional, joven o individuo, puede desempeñarse en espacios de trabajo sin la limitación geográfica o límites en horarios (horarios flexibles en la jornada de trabajo).

Esto a causa, de que en Latinoamérica, las formas de trabajo tradicionales han perdido su auge en materia de empleabilidad de este nuevo capital humano. Muchas investigaciones sobre la empleabilidad en

Latinoamérica, destacan la problemática de la estructura desintegrada del empleo como el principal déficit de la empleabilidad, afectando sobre todo a los jóvenes latinoamericanos.

Los cambios de paradigmas que se están presentando en Latinoamérica exigen del trabajador mayores esfuerzos para ingresar eficazmente en el mercado laboral así como señala Abdala (2004) debido a que se exigen mayores esfuerzos individuales para ingresar en un trabajo, ocasionado por la reestructuración de las competencias conductuales que incluyen habilidades tales como: autoestima, resolución de problemas, trabajo en equipo, disposición al cambio, el uso de las tecnologías de información, entre otros.

La importancia de estos programas de capacitación por parte del sector privado empresarial, ha permitido ayudar a los jóvenes en la inserción del trabajo, ofreciendo cursos de capacitación en la formación de competencias para destacarse exitosamente en el puesto de trabajo y preparación en la adquisición de competencias básicas para el trabajo que se demanda en el contexto imperante latinoamericano, con objetivo en miras de potenciar la empleabilidad y la emprendibilidad en la región.

Tomando en cuenta, que las competencias no solo beneficia a la persona de manera individual, sino que la actualización de competencias en materia de empleabilidad permite a las empresas ser más competitivas dentro del mercado laboral, ya que se determinan las necesidades que estas requieren de los trabajadores lo que los harían más productivos y eficaces.

Venezuela se encuentra en los países en vía de transición hacia la modernidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde Venezuela constituye uno de los países con más extensión geográfica y uno de los territorios latinoamericanos que posee más riquezas naturales, por lo tanto, se reitera la necesidad de la actualización de competencias de empleabilidad, para que la fuerza de trabajo adquiera el impulso necesario para enfrentarse y manejarse en el ámbito de las nuevas formas de trabajo a raíz de la tecnología y la globalización de la economía, así como el aprovechamiento del Bono Demográfico (Abdala, 2004, p. 25).

En Venezuela, la empleabilidad se ha definido como un problema de índole socio-laboral que afecta directamente a la población joven y adulto promedio, por la falta de competencias que le permitan al individuo emplearse y mantenerse dentro del ámbito laboral, esta falta de competencias se debe a una carencia en los distintos niveles de capacitación educativa, adecuada a las exigencias que presenta el nuevo contexto país. Lo que a su vez se refleja en la creciente expansión de la economía o mercado informal, al no poder emplearse dentro de una organización estructurada y adecuada para la seguridad laboral del trabajador.

Además, la falta de gerentes y directores ejecutivos, con la capacidad para crecer y expandirse en el nuevo sistema global, ha frenado el crecimiento de las organizaciones, estancando así la migración del mercado de trabajo tradicional al nuevo mercado globalizado que se presenta actualmente en el ámbito tecnológico-digital.

Cabe destacar que, para que Venezuela se pueda movilizar hacia la evolución tecnológica de las nuevas tendencias de trabajo a efectos de la modernización laboral, necesita de profesionales capacitados en competencias no solo enfocadas al área técnica, sino también de tipo relacional o conductual, y las básicas o genéricas relacionadas a la formación académica, profesional e integral del sujeto.

Thieme (2007) define a las competencias de empleabilidad como aquellas habilidades y capacidades que requiere el individuo para desempeñarse satisfactoriamente en un oficio u profesión por medio de requisitos establecidos por la empresa, y que se encuentra relacionado a aspectos como la comunicación, la capacidad de resolución de problemas y la habilidad para mantener relaciones interpersonales.

Entendiéndose de esta forma que las competencias de empleabilidad son para fines de este estudio las habilidades, aptitudes y capacidades que requiere tener el individuo para desarrollarse en el ámbito

laboral y profesional enmarcados en el área de emprendimiento de las nuevas tendencias de trabajo Startup.

La mayoría de las investigaciones y estudios realizados en relación a la importancia de las competencias de empleabilidad requeridas en el mundo del trabajo en el contexto actual dinámico y cambiante, bien sea, en Europa y América Latina, en donde tiene su principal enfoque de estudio por diversos autores, y recientemente en Venezuela se encuentran tres clasificaciones de competencias fundamentales que se dividen en competencias básicas y genéricas, conductuales y funcionales o técnicas.

En el caso de las competencias básicas y genéricas, son aquellas que se obtienen en el ambiente educativo, en donde se prepara al estudiante universitario para que este adquiera las habilidades necesarias que le permitan ingresar de manera satisfactoria en el ámbito laboral, ya sea por medio de un puesto de trabajo, o por emprender su propio proyecto de emprendimiento (emprendibilidad).

Entre las competencias básicas de empleabilidad que se deben desarrollar en el ámbito universitario se encuentran: “ la capacidad de construir relaciones, las destrezas intelectuales de resolución de problemas, la capacidad de influencia y persuasión, las destrezas de comunicación, la capacidad de logro, la autorresponsabilidad, la proactividad, la independencia, entre otros” (Thieme, 2007, p.48).

Estudios realizados en Chile tales como los de Fernández y Kristjanpoller (2005) se encargaron de determinar cuáles eran las competencias básicas que requerían los estudiantes egresados de la carrera de Ingeniería Civil e Industrial de la Universidad Santa María para estar preparados al momento de ingresar en el mercado laboral y llegaron a la conclusión de que las competencias más requeridas son las siguientes: lealtad y honestidad, habilidad para resolver problemas, pensamiento crítico, competencias analíticas y la habilidad para el aprendizaje.

El caso del desarrollo y aplicación de competencias básicas de empleabilidad de manera eficiente y exitosa en el ámbito universitario y educativo, tenemos como ejemplo claro en Venezuela a la Universidad Católica Andrés Bello, que se ha encargado en los últimos años de implementar el sistema por competencias tanto para los alumnos, profesores y personal administrativo, en todas las sedes del país, para preparar al estudiante y a todo el personal que constituye y le da vida a la universidad adecuarse a los nuevos contextos actuales que presenta la sociedad en general en todos sus ámbitos.

Tabla 1:

Comparación de algunas clasificaciones de Habilidades Psicosociales

Autor	Organización Mundial de la Salud- 1993	Burhmester, Furman, Wittenberg y Reis (1998)	Mayer, Salovey, Carusso y Sitarenios	Baron y Markman – 2000	Perrewe, Ferris, Frink y Anthony-2002
Nombre de la Categorización	Habilidades Vitales	Habilidades Interpersonales	Habilidades Emocionales	Habilidades Sociales	Habilidades Políticas
Población de Estudio	Adolescentes	Estudiantes Universitarios	Niños y Adultos	Empresarios	Ejecutivos y Empresarios
Objeto de Análisis	Adaptación a la Sociedad	Interacciones Interpersonales Efectivas	Adaptación Social	Éxito Empresarial	Generación de un ambiente de confianza y disminución de estrés en el trabajo
Habilidades Descritas	(a) Toma de Decisiones (b) Solución de Problemas (c) Creatividad (d) Pensamiento Crítico (e) Comunicación	(a) Iniciación de Interacciones y de relaciones (b) Expresión asertiva de los derechos personales y de desagrado con otros	(a) Comprensión de las propias emociones (b) Expresión de estas en consideración del contexto social en el que ocurren	(a) Entender con precisión a otros (b) Inducir reacciones positivas en otros (c) Persuasión e influencia	(a) Entender la situación social y las personas en el trabajo (b) Saber cómo actuar en una situación de trabajo particular

	(f) Habilidades Interpersonales	(c) Declaración o revelación de información personal	(c) Uso de las emociones para dirigir y motivar el propio comportamiento	(d) Ajustarse con comodidad a un rango de diversas situaciones sociales	(c) Comunicarse de una manera convincente
	(g) Autoconocimiento	(d) Apoyo emocional de otros	(d) Comprensión de las emociones de otros		(d) Generar confianza entre los colaboradores
	(h) Empatía	(e) Administración de Conflictos Interpersonales	(e) Administración de relaciones interpersonales		(e) Estimar y desarrollar los contactos sociales para asegurarse el éxito
	(i) Administración de Estrés				(f) Disminuir tensiones con humor
					(g) Disfrutar influir positivamente en otros

Fuente: Raineri (2001, p. 162)

Por último, tenemos las competencias técnicas o funcionales, que son aquellas que están estrictamente ligadas al puesto de trabajo, es decir, son aquellas habilidades específicas que requiere el trabajador, para ocupar un cargo y desempeñar las actividades correspondientes asignadas dentro de la organización. Son aquellas demandadas por el área de Recursos Humanos en la búsqueda de candidatos ideales para el proceso de Reclutamiento y Selección de una empresa: “Conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarias para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y/o tareas que integran su ocupación” (Fernández, 2005, p.34)

La gestión por competencias forma parte del proceso de competencias funcionales o técnicas que requiere el trabajador para un determinado puesto de trabajo. Las competencias funcionales o técnicas requeridas para un puesto de trabajo, dependerán de la filosofía de gestión que constituye cada empresa, se debe determinar en función de la misión, visión, objetivos y políticas de la organización, y las actividades en las cuales se encuentra inmerso el puesto.

Este tipo de competencias se encuentran relacionadas específicamente a empresarios emprendedores que se encuentra en función de las características imperantes determinados por el mercado laboral, es decir, las habilidades que tiene el CEO (Director Ejecutivo) para crear Startups.

Abordaje metodológico

Los tipos de investigación considerados para esta investigación fueron la investigación descriptiva, acompañada de un diseño de campo y bibliográfico documental. Para la investigación, se escogió como población a los emprendimientos de las nuevas tendencias de trabajo que existen en Venezuela, a través de una investigación de tipo documental sobre las empresas Startup y su posicionamiento en rankings, según los más destacados e importantes en el país, por su nivel de influencia e impacto en el mercado, conformados por un total de ciento quince (115) Startups venezolanas, las cuales se buscaron contactar a través de sus redes sociales, páginas webs, números de teléfono, correo, entre otros.

Para el caso que se pretende investigar en este estudio, se utilizó la llamada muestra no probabilística. Es importante señalar, que se utilizó este tipo de muestreo ya que no se pudo contactar con todos los emprendimientos y sus respectivos CEO`s, por lo cual el muestreo de selección experta o de conveniencia permitió escoger como muestra aquellos emprendedores que estuviesen dispuestos a participar en el estudio y a dedicar el tiempo que se requería para la investigación.

La muestra para los propósitos de la investigación estuvo conformada por veintiún emprendedores (21) CEO venezolanos Startup. Cuyo criterio de selección se basó en los siguientes aspectos:

1. Los emprendedores entrevistados para la muestra deberán ser los creadores, dueños, fundadores o quiénes dirijan la empresa Startup.
2. El emprendimiento Startup que dirige el CEO, debe utilizar o apoyarse en la tecnología para asegurar la estabilidad de su empresa o proyecto en el mercado.

3. Emprendimiento Startup y el CEO deben encontrarse establecidos a nivel nacional.

4. Disponibilidad, tiempo, y accesibilidad del CEO para colaborar con el estudio.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los recursos del que se valdrá el investigador para acercarse a la situación que se desea estudiar y así poder tomar de ellos la información pertinente.

Para fines de esta investigación, y por su carácter descriptivo, se utilizaron como técnicas la Entrevista y la Encuesta, para poder obtener la información pertinente por parte de los expertos en materia de empleabilidad y emprendimiento en las nuevas tendencias de trabajo Startup. Así como también, se aplicó como instrumento un cuestionario de forma oral, al grupo muestrario, el cual estuvo conformado por los emprendedores CEO en materia de las Startup, que permitieron acceder a la información pertinente, y definir así el perfil de competencias de empleabilidad del emprendedor CEO en las nuevas tendencias de trabajo.

Con el fin de realizar el proceso de diseño y validación de los instrumentos que midieran las variables previamente establecidas, las cuales son el marco referencial del emprendimiento Startup, y las competencias de empleabilidad del emprendedor CEO Startup venezolano que maneja esa iniciativa de negocio, se elaboraron dos fases para la construcción del cuestionario oral para la selección de los criterios que conformarían el perfil de competencias que busca responder al objetivo general de la investigación.

La primera fase constó de una revisión lógica, para la selección de los ítems, que posteriormente estarían en el cuestionario piloto, mientras la segunda fase, se enfocó en una revisión de tipo empírica, "cuestionario piloto" para analizar la aplicación del mismo, y así desarrollar y consolidar el cuestionario final, habiendo ya eliminado los errores que pudiesen presentarse en la prueba.

Mientras que para la validación de la guía de entrevista, se desarrolló una sola fase: revisión lógica, por parte del juicio de los expertos, en cuanto a criterios de redacción y coherencia entre las preguntas y el objetivo que se pretende medir con el instrumento, en un principio, constituido por cinco preguntas referentes a la formación de las empresas Startup en Venezuela.

La primera fase, revisión lógica del cuestionario oral fue ejecutada en junio del 2018, se basó en la revisión del juicio de expertos sobre el diseño (cuestionario inicial), es decir su correspondiente validación, en donde estos valoraron en base a criterios tales como la redacción, la pertinencia de los ítems, la interpretación o comprensión y si los ítems se asociaban a las competencias de empleabilidad del emprendedor CEO Startup, objeto de estudio.

El formulario de valoración que se realizó, para el juicio de los expertos, constó de una primera parte que incluía los criterios, aspectos y características de evaluación y de una segunda, tercera y cuarta parte, que conformaban tres categorías de competencias con un total de 65 ítems.

Las competencias seleccionadas para la construcción de las categorías del instrumento de validación por parte de los expertos, fueron escogidas en base a las teorías previamente investigadas y plasmadas en el marco teórico de esta investigación, según los distintos autores, mencionados en el capítulo II, los cuales categorizaban estas competencias como las más relevantes e importantes a tener en cuenta a la hora de formular un plan de negocio.

Estas categorías se dividieron de la siguiente forma:

- ✓ Categoría 1: Competencias generales de empleabilidad asociadas al ámbito educativo, conformada con un total de 23 ítems.

- ✓ Categoría 2: Competencias Conductuales del emprendedor con un total de 17 ítems.

- ✓ Categoría 3: Competencias Técnicas o Funcionales del Director CEO o del Emprendedor Startup con un total de 25 ítems.

La participación del juicio de expertos del cuestionario estuvo conformada por 6 profesores de la Universidad Católica Andrés Bello extensión Guayana, quienes se encargaron de realizar la validación con las respectivas observaciones del instrumento, los cuales se seleccionaron tomando en cuenta su trayectoria universitaria.

Después de las observaciones realizadas por parte de los seis expertos, la guía de entrevistas para construir el marco referencial sobre las empresas Startup en Venezuela quedó estructurada con una serie de siete preguntas.

La segunda fase, como se mencionó anteriormente, consistió en la construcción de un cuestionario piloto, tomando en cuenta, las observaciones, correcciones y validaciones de los expertos, según lo descrito en la primera fase: revisión lógica.

Para la realización del cuestionario piloto, se elaboraron una serie de tablas estadísticas correspondientes a las 65 competencias enmarcadas en el instrumento utilizado en el juicio y valoración de expertos.

Esta fase se llevó a cabo con la finalidad de hacer una selección de las competencias (ítems) para la reducción de las afirmaciones presentes en la validación de expertos, la reducción se realizó, por medio de un procedimiento estadístico, que residió en el cálculo de la mediana para cada categoría de las competencias, agrupando los datos de menor a mayor con la sumatoria total de cada ítem que se obtuvo de las valoraciones de cada experto.

Una vez seleccionadas las competencias a través del juicio de expertos, se procedió a descartar aquellas competencias que tenían similitudes conceptuales entre los autores. En la categoría 1 se descartó el ítem 3 relacionado con la competencia (Capacidad de influencia y persuasión), puesto que está también se encontraba plasmada en la categoría 2 ítem 36 competencia (Persuasión e influencia), la cual fue la que se mantuvo para el cuestionario piloto.

Para la aplicación de la prueba piloto, se tomó como criterio de selección a seis personas con experiencia en emprendimiento, ya sea a nivel intelectual

en el aspecto del manejo teórico del tema, o en la práctica al liderizar proyectos en este ámbito, con el fin de corregir debilidades al momento de aplicar el cuestionario definitivo a la muestra seleccionada.

Una vez realizada la prueba piloto, se procedió a medir la confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación del alfa de Cronbach, a través de fórmulas y procedimientos estadísticos. Con un alfa de Cronbach de 0,81, una suma de varianza de 14,79 y una varianza total de ítems de 68,2, el instrumento adquirió la confiabilidad adecuada para su debida aplicación.

Análisis y discusión de resultados

Cabe resaltar que las competencias seleccionadas para la conformación de los ítems del cuestionario aplicado a los emprendedores CEO`s venezolanos, se basaron en estudios realizados por diversos autores cuyas competencias están plasmadas en el marco teórico, tales como:

Tabla 2:

Leyenda de Ítems. Categoría N 1 Competencias Generales de empleabilidad asociadas al ámbito educativo.

N°	Competencias	Autor	Trabajo de investigación
1	Destrezas de comunicación	Thieme (2007)	El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico
2	Capacidad de logro		
3	Proactividad		
4	Lealtad y Honestidad	Fernández y Kristjanpoller (2005)	Análisis de competencias de los egresados de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad Santa María
5	Pensamiento Crítico		
6	Aptitud de liderazgo	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2003) Chile.	Enfoque de Capacitación por Competencias.
7	Adaptación al cambio		
8	Capacidad para manejar la toma de decisiones		
9	Promover y desarrollar las capacidades de emprendimiento		
10	Trabajo en equipo		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3:

Leyenda de Ítems. Categoría 2 Competencias Conductuales del Emprendedor.

N°	Competencias	Autor	Trabajo de investigación
11	Capacidad de negociación.	North y Worth (1998)	Trends in advertised SCANS competencies.
12	Habilidades interpersonales.	Raineri (2001:162)	Desarrollo de habilidades psicosociales en ejecutivos: Una revisión de la literatura.
13	Autoconocimiento.		
14	Administración del estrés.		
15	Apoyo emocional de otros.		
16	Persuasión e influencia.		
17	Generar confianza entre los colaboradores.		
18	Estimar y desarrollar los contactos sociales para asegurarse el éxito.		
19	Disminuir tensiones con humor.		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4:

Leyenda de Ítems. Categoría 3 Competencias Técnicas o Funcionales del Director CEO o del Emprendedor Startup.

N°	Competencias	Autor	Trabajo de investigación
20	Organización.	Mulder y Lans (2010)	Development of entrepreneurial competence.
21	Orientación Estratégica.		
22	Orientación internacional.		
23	Persistencia.	Van der Laan, Driessen y Zwart (2010)	Entrepreneur Scan identifies potential fast growers.
24	Flexibilidad.		
25	Administrar la calidad en los servicios y procesos de negocio.	Cobo (2012:39)	Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo.
26	Desarrollar nuevos servicios, ampliar el rango de productos ofrecidos.		
27	Tratamiento de normas legales y estándares.		
28	Multi-tarea.		
29	Trabajar bajo presión.		
30	Administración del tiempo.		
31	Voluntad para viajar o para estar en movimiento.		

Fuente: Elaboración propia.

El análisis consecutivo de los resultados obtenidos por la aplicación del cuestionario permitió determinar las 16 competencias de empleabilidad más resaltantes, mismas que se corresponden con la aproximación al perfil de aptitudes que se planteó en el objetivo general. Estas competencias se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 5:

Perfil de Competencias de empleabilidad según el nivel de importancia para los emprendedores CEO venezolanos.

Orden	Ítem N°	Competencias de empleabilidad	Categoría
1	1	Destrezas de comunicación	Competencia genérica
2	4	Lealtad y honestidad	Competencia genérica
3	2	Capacidad de logro	Competencia genérica
4	3	Proactividad	Competencia genérica
5	7	Adaptación al cambio	Competencia genérica
6	11	Capacidad de negociación	Competencia conductual
7	22	Orientación internacional	Competencia técnica
8	17	Generar confianza entre los colaboradores	Competencia conductual
9	24	Flexibilidad	Competencia técnica
10	25	Administrar la calidad de los servicios y procesos de negocios	Competencia técnica
11	15	Apoyo emocional de otros	Competencia conductual
12	23	Persistencia	Competencia técnica
13	26	Desarrollar nuevos servicios, ampliar el rango de productos ofrecidos	Competencia técnica
14	31	Voluntad para viajar o estar en movimiento	Competencia técnica
15	5	Pensamiento crítico	Competencia genérica
16	6	Aptitud de liderazgo	Competencia genérica
17	16	Persuasión e influencia	Competencia conductual
18	18	Estimar y desarrollar los contactos sociales para asegurarse el éxito	Competencia conductual
19	21	Orientación estratégica	Competencia técnica
20	13	Autoconocimiento	Competencia conductual
21	12	Habilidades interpersonales	Competencia conductual

22	20	Organización	Competencia técnica
23	28	Multi-tarea	Competencia técnica
24	29	Trabajar bajo presión	Competencia técnica
25	30	Administración del tiempo	Competencia técnica
26	8	Capacidad para manejar la toma de decisiones	Competencia genérica
27	9	Promover y desarrollar las capacidades de emprendimiento	Competencia genérica
28	10	Trabajo en equipo	Competencia genérica
29	27	Tratamiento de normas legales y estándares	Competencia técnica
30	14	Administración del estrés	Competencia conductual
31	19	Disminuir tensiones con humor	Competencia conductual

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Lo planteado a lo largo de esta investigación permitió formular las siguientes conclusiones:

En cuanto a la definición del perfil de competencias de empleabilidad del emprendedor CEO venezolano en las nuevas tendencias de trabajo Startup, se concluyó, que la transformación de la empleabilidad en el ámbito tradicional de las relaciones de trabajo se fue desintegrando con el surgimiento de las revoluciones tecnológicas y la globalización de la economía, dando paso a una nueva concepción del término empleabilidad, a uno más amplio y relacionado a las competencias tanto a nivel técnico y educativo como a las competencias conductuales, más hacia el individuo y sus características psicológicas y de personalidad, comprendiendo que estas competencias son de suma importancia a la hora de emplear o emplearse.

Obteniendo como resultado las 16 competencias más resaltantes, de acuerdo a las respuestas obtenidas por parte de los encuestados según la sumatoria de los muy de acuerdo y de acuerdo, en cuanto al análisis de resultados se refiere, las cuales son: Destrezas de comunicación, lealtad y honestidad, capacidad de logro, proactividad, adaptación al cambio, capacidad de negociación, orientación internacional, generar confianza entre los colaboradores, flexibilidad, administrar la calidad de los servicios y procesos

de negocios, apoyo emocional de otros, persistencia, desarrollar nuevos servicios, ampliar el rango de productos ofrecidos, voluntad para viajar o estar en movimiento, pensamiento crítico y aptitud de liderazgo, obtenidas a través del análisis y discusión de los resultados.

Así mismo, se identificaron, partiendo de las teorías ya investigadas, los criterios que definen a un emprendimiento como Startup, los cuales son la expansión del mercado laboral a raíz de las revoluciones tecnológicas, Social Media, entre otros, la globalización de la economía, y el desarrollo del comercio virtual, como factores decisivos en las empresas emergentes

Finalmente, se constató lo evidenciado en la teoría de las competencias de empleabilidad del emprendimiento Startup, con la manejada por los emprendedores CEO venezolanos en las nuevas tendencias de trabajo, a través del análisis y discusión de resultados obteniendo un nivel de importancia para las competencias más fundamentales utilizados por ellos como empresarios de las nuevas empresas emergentes las cuales son: Destrezas de comunicación, lealtad y honestidad, capacidad de logro, proactividad, adaptación al cambio, capacidad de negociación, orientación internacional, generar confianza entre los colaboradores, flexibilidad, administrar la calidad de los servicios y procesos de negocios, apoyo emocional de otros, persistencia, desarrollar nuevos servicios, ampliar el rango de productos ofrecidos, voluntad para viajar o estar en movimiento, pensamiento crítico y aptitud de liderazgo.

Las conclusiones a las que se llegaron con la investigación, abren las puertas para recomendar la consecución de nuevos estudios que permitan ahondar más en el tema del emprendimiento y de las Startup, en este caso, profundizar no solo en las competencias del emprendedor sino iniciar un estudio sobre el equipo de trabajo de alto desempeño que requieren tener los empresarios, CEO o emprendedores para la formación de los emprendimientos en el contexto tecnológico y globalizado.

REFERENCIAS

- Abdala, E. (2004). *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina*, Recuperado de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Cinterfor: <https://es.scribd.com/document/262848185/Abdala-Ernesto-2004>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. 6ta Edición. Caracas-Venezuela: Editorial Episteme.
- Cobo, C. (2012). *Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo*. Recuperado de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Cinterfor: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/comp_empre_cobo.pdf
- Fernández, C. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Primera edición, Madrid.
- Fernández y Kristjanpoller (2005). "Análisis de competencias de los egresados de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad Santa María". *Trend Management*. Vol.7, Mayo.
- Jaramillo, M. (2004). *Los emprendimientos juveniles en América latina ¿una respuesta ante las dificultades de empleo?* Buenos Aires: Red etis.
- Jáuregui, M. (2009) Versiones de empleabilidad profesional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(2). Recuperado desde: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/141/139>
- López, F. y Cuesta, U. (2012). Comunicación corporativa y redes sociales: Cambiarlo todo para que nadie cambie. adComunica. *Revista de Estrategias, Tendencias e Innovación en Comunicación*, Nº3: (23-25). Recuperado desde: <http://dx.doi.org/10.6035/2174-0992.2012.3.2>
- Malvezzi, S. (1999) *La formación del emprendedor*. Material utilizado en sesiones de trabajo de la clase psicología social. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Méndez, L. (2013) *Las competencias aplicadas al emprendimiento*. Applied Entrepreneurship Skills. Bogotá, Colombia: Universidad Cooperativa seccional Bogotá, Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LasCompetenciasAplicadasAlEmprendimiento-4714359%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LasCompetenciasAplicadasAlEmprendimiento-4714359%20(1).pdf)
- Monsalve, J. (s.f) *Jóvenes, talento y perfil emprendedor*. Instituto de la Juventud. Madrid, España, Recuperado de: http://www.injuve.es/sites/default/files/Guia%20Jovenes%2C%20talento%20y%20perfil%20emprendedor_0.pdf
- Montoya, D.M. (2016) *Startup y Spinoff: definiciones, diferencias y potencialidades en el marco de la economía del comportamiento*. Contexto 5, 141-152..
- Mulder, M.; Lans; T. (2010). *Development of entrepreneurial competence*. Chair group ECS, Wageningen University; en www.mmulder.nl; www.ecs.wur.nl and

http://www.ecs.wur.nl/NR/rdonlyres/BEB464B2-B8F4-4E4A-A062-15E2B6C0C363/120549/ECS_website_mulder_onderwijsdag_ondernemerschap_20.ppt

- North y Worth (1998). Trends in advertised SCANS competencies. *Journal of employment counseling*. Dec. Vol. 35(4), 195-205.
- OCDE/CEPAL/CAF (2016), Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- Raineri, P. (2001). *Desarrollo de habilidades psicosociales en ejecutivos: Una revisión de la literatura*. Abante. Vol.4, octubre nº 2.
- Rentería, E. & Malvezzy, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia; Universidad de São Paulo, Brasil*, 7(2). Recuperado desde: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Sánchez, E. (2012). El Social Media en la estrategia de comunicación. Ad Comunica. *Revista de Estrategias, Tendencias e Innovación en Comunicación*, Nº 3.
- Thieme, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico, Nº 24, pp. 47-72.
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. 2da. Edición. Colombia: Ecoediciones.
- Van der Laan, R.; Driessen, M.; Zwart, P. (n/a). Entrepreneur Scan identifies potential fast growers, (2010), en URL: <http://www.ondernemerstest.nl/wp-content/uploads/2011/04/Entrepreneur-Scanidentifies-potential-fast-growers-v6.pdf>
- Vargas, M. (2008) *Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional*. Recuperado del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>